UNIVERSIDAD INSURGENTES

OBJETOS, FINES Y PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Bloque 1

DTSSA0420

El presente material recopila una serie de definiciones, explicaciones y ejemplos prácticos de autores especializados que te ayudarán a comprender los temas principales de este bloque.

Las marcas usadas en la antología son única y exclusivamente de carácter educativo y de investigación, sin fines lucrativos ni comerciales.

1. Objeto y fines del Derecho Laboral

Eduardo García Máynez (2013, p. 150) conceptualiza a nuestra área de estudio como el conjunto de normas que rigen las relaciones entre los patrones y los trabajadores.

1.1. Conceptos fundamentales del Derecho Laboral

En el mismo sentido, Roberto Sanromán y María Angélica Cruz (2009, p. 6) lo conceptualizan como un derecho protector de la clase trabajadora, a la vez que busca el equilibrio de los factores de la producción: capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia.

Los conceptos que se generan en el derecho laboral se vinculan precisamente a las definiciones que permiten hacer un buen manejo de los tópicos propios. Para establecer una organización, los conceptos vinculados al derecho laboral son:

A. En relación con los sujetos
B. En relación con sus fuentes
C. En relación con sus principios

1.2. Fuentes del Derecho Laboral

Cuadro 1. Fuentes del Derecho Laboral

La palabra fuente proviene del latín	
fons	*Fontis*
Que significa manantial de donde brota el agua	

La fuente del Derecho puede entenderse como el lugar de donde emana la norma jurídica, por lo que centraremos nuestra atención en las fuentes formales, que son aquéllas que han pasado por el proceso de creación previsto en la ley y que, como tal, son la ley, los tratados internacionales y la jurisprudencia.

Las normas de derecho laboral son de orden Federal y, por ello, tienen vigencia y aplicación en todo el territorio nacional. El Artículo 73 fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante CPEUM) (DOF, 2019b) le otorga facultades al Congreso de la Unión para para legislar en toda la República y expedir las leyes del trabajo reglamentarias del Artículo 123.

Por tanto, en los tratados internacionales, existe un proceso en donde éste debe ser firmado por el presidente de la república con aprobación del Senado; lo anterior con fundamento en el Artículo 89 fracción X de la CPEUM.

La jurisprudencia se define como la interpretación de la ley, de observancia obligatoria que emana de las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya sea funcionando en Pleno o en Salas y por los Tribunales Colegiados de Circuito. La cual, de conformidad con la Ley de Amparo (DOF, 2019b) en sus artículos 215 al 230, se establece que la jurisprudencia se dará por reiteración de criterios, por contradicción de tesis y por sustitución.

En los siguientes temas, analizaremos cada una de las fuentes formales en cuanto a su referencia inmediata al Derecho Laboral.

1.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)

Los artículos 5 y 123 de la CPEUM son los que hacen la reglamentación de las relaciones de trabajo.

Artículo 5	Establece el principio de libertad del trabajo bajo la limitante de la licitud; ya que, habrá actividades que se estiman limitadas por que son contrarias a la ley y están vedadas.

Por el movimiento histórico de la Revolución Mexicana y también la promulgación en 1917 de la CPEUM, se dieron las condiciones que permitieron ingresar la reglamentación del trabajo en nuestro texto político, lo que es muy relevante, pues esas normas se equiparan a garantías fundamentales del ciudadano por estar inmersas en el texto constitucional.

En su publicación original, el Artículo 123 sólo contemplaba las relaciones laborales entre los particulares y fue mediante el Decreto Presidencial publicado el 5 de diciembre de 1960, en el que se modificó la estructura del precepto constitucional para dividir, así, el artículo en el apartado “A” relativo a las relaciones de trabajo para los trabajadores ordinarios al servicio de los particulares y el apartado “B” que tutela a los trabajadores al servicio del Estado.

1.2.2. Ley Federal del Trabajo (LFT)

Esta es una ley federal, reglamentaria del artículo 123 apartado "A" y secundaria, que de igual forma aterriza la reglamentación constitucional de las normas laborales. La ley que hoy en día tiene vigencia fue promulgada el primero de mayo de 1970 y abrogó a la de 1931.

De conformidad con sus Artículos 1 y 2, la Ley Federal del Trabajo (en adelante LFT) (DOF, 2019a) dicta que el objeto de este ordenamiento es conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

1.2.3. Tratados internacionales en materia laboral

La fuente importante de tratados internacionales se encuentra suscrito con la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT).

La OIT divide sus convenios en aquellos que son fundamentales, otros que tienen vínculos con la gobernanza y otros de carácter técnico. El Estado Mexicano ha suscrito diversos de cada género, pero destacaremos los siguientes:

Cuadro 2. Convenios

C029	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).
C087	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
C098	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
C100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
C105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).
C111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
C138	Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).
C182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Fuente: OIT (2019).

1.2.4. Reglamentos laborales

Algunas de los reglamentos principales en materia laboral son:

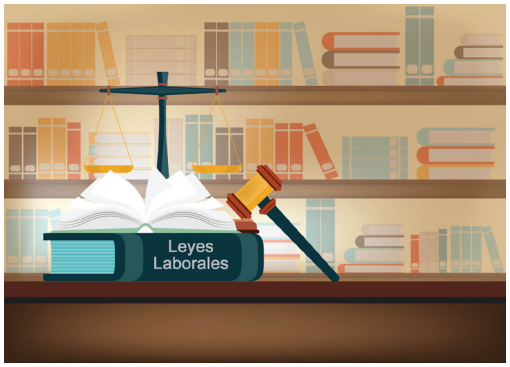
- Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo Publicado en el Diario Oficial de la Federación (en adelante DOF) el 21 de enero de 1997.

- Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, publicado en el DOF el 17 de junio del 2014.

- Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el DOF el 2 de mayo de 1975.

- Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, publicado en el DOF el 17 de noviembre del año 2000.

- Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, publicado en el DOF el 14 de diciembre de 1999.



1.2.5. Análisis del trabajo con sus características

Desde la perspectiva práctica, podemos identificar al trabajo como la actividad ordinaria que una persona desarrolla para allegarse de recursos económicos para su subsistencia, pero aquí tenemos un primer problema porque hay diversas clases de trabajos.

De hecho, cualquier actividad, incluso exenta de la relación laboral que adelante definiremos, se convertiría en un trabajo. Pensemos en un médico que por la mañana trabaja en un hospital público y por las tardes trabaja en su consultorio de manera particular.

El artículo 8º de la LFT (DOF, 2019a), en su segundo párrafo, nos presenta una definición de trabajo para términos de la misma, la cual es "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Para entender el contexto del trabajo y las consecuencias del derecho, debemos remitirnos al Artículo 20 de la LFT en donde se hace una equiparación entre el término "trabajo" con el término legal "relación de trabajo", y es, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, con independencia de la forma en que se genera.

1.2.6. El trabajo como un derecho y un deber social

Desde la perspectiva constitucional al trabajo, así como en la LFT, se concibe con la dualidad de deber y derecho social. En la primera parte del Artículo 123 de la CPEUM se indica que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo.

Este principio se plasma en el Artículo 3 de la LFT, el cual fue reformado, como se ve en el DOF (Diario Oficial de la Federación), el primero de mayo de 2019. Se da una nueva connotación de esta perspectiva, pues ahora se indica que el trabajo es un deber social y, al mismo tiempo, un derecho social.

> Es un derecho social que el Estado debe garantizar para todos los ciudadanos y es un deber social a través del cual la sociedad puede exigir de sus miembros para que la actividad que ellos realicen sea útil y apegada al Derecho.

1.2.7. El derecho del trabajo como un Derecho Humano

Esto es una fuente de derecho laboral porque contempla que cualquier persona en nuestro país tiene garantizado estos derechos mínimos en su vida y que están vinculados a las condiciones mínimas que deben existir en una relación laboral.

Así pues, el trabajo se considera un derecho humano y, para tales efectos, debemos revisar la postura de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Este órgano del Estado Mexicano estima que el derecho al trabajo es fundamental y esencial para la realización de los demás derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016, p. 7).

Este derecho, desde la perspectiva de derecho humano, está compuesto por otros elementos que permiten materializarlo y le dan coherencia, entre ellos:

Cuadro 3. Derecho humano

Derecho a:
A la seguridad social
Trabajo decente
A la estabilidad del empleo
A la indemnización por la cesación de la relación laboral
La remuneración adecuada
La capacitación y el adiestramiento
Trabajo salubre
La organización sindical
La jornada laboral máxima
La jubilación
Condiciones laborales mínimas
La huelga

Fuente: Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2016).

1.2.8. Contrato Colectivo del Trabajo

Estas obligaciones están pactadas entre las representaciones de trabajadores (sindicatos) y patrones, por medio de los cuales se plasman las condiciones mínimas para todo trabajador que se adhiere a la organización con efecto laboral. Por tanto, las relaciones que ya han sido fijadas con anterioridad están a disposición de los elementos indispensables de negociar o debatir el término y consecuencias de una cláusula colocada en un contrato colectivo.

Para efectos del Artículo 386 de la LFT se define al contrato colectivo de trabajo como: "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos" (DOF, 2019a).

1.2.9. Doctrina

La doctrina, como fuente de derecho, hace referencia a los estudios que se realizan para hacer el desarrollo sistematizado y coherente del cuerpo normativo, y a la que también se le identifica como dogmática jurídica.

En materia del Derecho Laboral y, en general de otras materias jurídicas, la doctrina no tiene carácter vinculante, sino, en estricto sentido, como un orientador. Esto es que, por medio de la recopilación de la producción literaria especializada en materia de Derecho, un operador jurídico está en posibilidad de realizar ese estudio organizado y sistematizado de un área en particular, lo que lo llevará a una mejor identificación, comprensión y aplicación de la norma jurídica a un caso concreto.

1.2.10. Principios Generales del Derecho

Son ideas orientadoras sobre la interpretación, integración y aplicación de las normas jurídicas que pretenden tener una validez universal en un sistema jurídico o incluso en una familia jurídica.

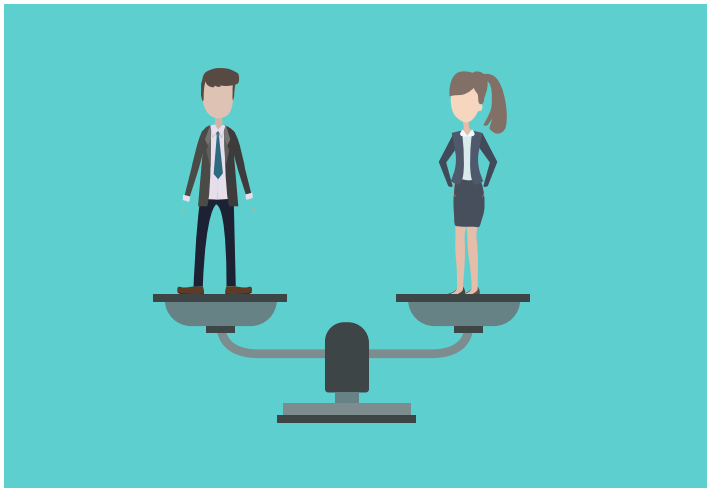
Estas ideas no son obligatorias, ya que su función, al igual que la doctrina, tienen un carácter orientador para materializar las instituciones jurídicas que están previstas en el ordenamiento estatal.

1.2.11. Principios generales de la justicia social

En el caso de los Principios Generales del Derecho y de Justicia Social, el Artículo 17 de la LFT, es certero al indicar que a falta de disposición expresa en la CPEUM (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos), en la LFT, en sus Reglamentos, o en los tratados en materia laboral, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del Artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

1.2.12. Costumbre

La costumbre, como fuente del derecho, se identifica con el uso reiterado en una comunidad de normas que no encuentran referente en la legislación. Son normas dentro del sistema jurídico que no están escritas en la ley, aplicar estas normas depende del reconocimiento expreso de la ley en dicho sentido; por lo que la costumbre será obligatoria e incluso una fuente de derecho cuando así se ha señalado en la Ley.



2. Principios fundamentales del derecho del trabajo

Arce y Florez-Valdés (1990) define estos principios como "las ideas fundamentales sobre la organización jurídica de una comunidad, emanados de la conciencia social, que cumplen funciones fundamentales, interpretativas y supletorias de su total ordenamiento jurídico" (p. 76).

2.1. Interpretación

La interpretación de normas jurídicas es una actividad que recobra mucha importancia en el mundo jurídico, ya que en muchas ocasiones el texto donde se transmite la conducta establecida por el legislador adolece de claridad, o es necesario contextualizar bajo un escenario el mensaje que se desea transmitir.

En todo texto debe de tenerse presente la connotación y la denotación, con la que el autor transmite los mensajes con los que prescribe un comportamiento. Una palabra puede tener significados diversos, incluso opuestos, de acuerdo con estos referentes, ello también repercute en la forma en que se entenderá la configuración en que el ordenamiento ha decretado que se comporte una persona ante una situación determinada.

2.1.1. Concepto y características

Eduardo García Máynez (2013, p. 326) conceptualiza a la interpretación como el acto por el cual el lector de una norma jurídica desentraña su significado para saber el sentido de una expresión colocada en el texto que la contiene.

Cuadro 4. Características en la interpretación

Respecto a ello, se pueden advertir características en la interpretación jurídica de una norma, y se centran en:		
A. La expresión de su aspecto físico, que es el medio por el cual se transmite la idea, ya que puede ser verbalizada o escrita, a través de signos o símbolos.	B. La significación que es el propio contenido material y sentido en el que se formula el mensaje y que para nuestro caso será la idea que se extrae de la lectura de un Artículo en la ley	C. El objeto, que será la finalidad última con la que se hace la transmisión de una idea, y que se identifica en lo puntual, con la comunicación de una prohibición, una obligación, o un permiso hacia el destinatario de la misma, esto desde el contexto jurídico.

Elaborado a partir de García-Máynez (2013).

2.1.2. Criterios de interpretación

En materia laboral, el criterio de interpretación está plasmado en el Artículo 18 de la LFT que indica, para el caso de la interpretación de las normas laborales, el criterio a seguir; se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2 y 3 de la LFT, y cuando exista una duda en ese sentido debe darse a la disposición interpretada, se ordena que deberá prevalecer la interpretación más favorable al trabajador.

2.2. Principios

Don José Dávalos Morales (1980) identifica dentro del Artículo 17 de la LFT tres clases de principios. Los primeros son los que se derivan de las fuentes de derecho escrito; los segundos son los "principios generales del derecho" a los que se refiere el Artículo 14 de la CPEUM; la tercera clase de principios son los que se derivan del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, referentes a la justicia social.

Esta secuencia de principios obedece a la supletoriedad que ha de seguirse al tiempo que la ley sea omisa, incompleta o en su caso, sus significados son obscuros y requieren otros contextos para extraer el mensaje que se desea transmitir.

2.2.1. Equilibrio de las relaciones laborales

Como principio, las relaciones laborales deberán guardar un punto intermedio entre los patrones y los trabajadores a efectos de lograr una igualdad.

Al hablar de igualdad, como principio rector del derecho laboral, se considera la ausencia de distinciones, privilegios especiales o trato diferente en circunstancias similares; es decir, no puede haber distinciones en trabajos similares por consideraciones de sexo, edad, raza, credo religioso, etcétera (Méndez, 2009, p. 10).



2.2.2. Justicia social

Como lo señala José Ricardo Méndez Cruz (2009), es pertinente traer a la vista que la clasificación tradicional del Derecho se hace en derecho público y derecho privado, y que se ha incorporado una rama relativamente nueva: el derecho social (p. 6).

Esta rama del Derecho se encarga de tutelar y brindar protección a clases sociales o grupos que se consideren vulnerables o en situación de desventaja frente a otros. Como se analizó antes, el derecho laboral busca el equilibrio entre los factores que intervienen en la relación laboral: trabajadores y patrones; considerando que los trabajadores están en una situación de desventaja frente al patrón, por ser éste el dueño del capital, entonces el derecho laboral forma parte del derecho social.

2.2.3. Derecho de clase

En palabras de José Dávalos: "el derecho del trabajo es reivindicatorio, porque busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada en el sistema capitalista" (citado en Méndez, 2009, p. 6).

De esta forma, el derecho del trabajo busca recuperar un poco de lo que los trabajadores han perdido a lo largo de la historia; es decir, el trabajador sólo cuenta con su fuerza para asegurarse un mecanismo de subsistencia. Sin embargo, esa fuerza ha sido cada vez más subvaluada y ha perdido esa posibilidad de garantizar una subsistencia digna para el trabajador; el derecho laboral intenta darle mayores beneficios al trabajador para que pueda acceder a una vida decorosa (Méndez, 2009, p. 7).

2.2.4. Derecho expansivo

El trabajo es una actividad en constantes cambios; está sujeto al nacimiento de nuevas actividades profesionales, basadas en nuevas tecnologías y al surgimiento de condiciones económicas que provocan modificaciones en las condiciones laborales. Para muestra, un botón: el salario mínimo es revisado y ajustado anualmente, considerando las condiciones económicas imperantes en el país. El derecho laboral no puede dejar de lado todos esos cambios en el entorno, por lo tanto, está en movimiento continuo, siempre en búsqueda de abarcar más profesiones y conquistar más derechos para los trabajadores (Méndez, 2009, p. 7).

2.3. La nueva cultura del trabajo

Bajo este título se identifica a la política que asume el Estado Mexicano para el tratamiento de las relaciones laborales. Al respecto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (en adelante STPS) (2019) plantea diez valores y dieciséis principios que permean al derecho del trabajo y los vínculos que se generan por ello, que son los siguientes:

Cuadro 5. Valores

1.	El trabajo humano tiene un valor ético y trascendente que debe ser respetado y protegido por la sociedad.
2.	El fundamento que determina el valor del trabajo es, en primer lugar, la dignidad de la persona de quien lo ejecuta, lo cual determina su primacía sobre las cosas, sistemas económicos y administrativos.
3.	El lugar mayoritario del trabajo en la actualidad es la empresa, donde confluyen trabajadores, directivos e inversionistas, la cual no podría existir sin ello. La solidaridad entre sus integrantes y su decidida participación favorecen la productividad. La clave para avanzar en la productividad y la calidad para la competitividad radica sobre todo en la coordinación de los sectores productivos.
4.	Los esfuerzos por asegurar mayores beneficios a los trabajadores deben tener siempre en cuenta la situación económica general del país y de las empresas en particular.
5.	Vivimos en un mundo económico globalizado. Esta realidad debe impulsar la creatividad, la responsabilidad social, la imaginación de todos los mexicanos, para adoptar una nueva cultura laboral mexicana que permita alcanzar el pleno empleo con productividad y calidad para la competitividad.
6.	La Nueva Cultura Laboral mexicana debe tener como sustento fundamental el diálogo, la concertación y la unidad de esfuerzos entre las organizaciones sindicales y los directivos empresariales. Seguro buscaremos que dicha cultura se oriente a la creación y permanencia de las empresas, a la conservación y promoción del empleo, al aumento de la rentabilidad, a la justa distribución de las utilidades y a la lucha contra la corrupción de líderes sindicales y empresarios.
7.	El problema clave de la ética social al que deben contribuir conjuntamente en su solución organismos empresariales, sindicatos y gobierno, es el de la justa remuneración de todos los factores de la producción, procurando ante todo que se den las condiciones favorables para la generación de empleo digno y productivo.

Fuente: STPS (2019).

Mientras que los principios que regulan la nueva cultura laboral son:

Cuadro 6. Principios

1.	La idea central que ha conducido este esfuerzo es la de alentar la cooperación entre los factores de la producción, así como los procesos educativos y de capacitación, al interior de los centros de trabajo y fuera de ellos, como los medios privilegiados para la valorización del trabajo humano, el aumento de la productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias.
2.	El desarrollo de una Nueva Cultura Laboral implica un proceso que supone un esfuerzo continuo, permanente y corresponsable de los factores productivos.
3.	La revaloración del trabajo humano como elemento fundamental en la empresa para alcanzar niveles superiores de productividad y competitividad. El trabajo que posibilita la superación personal es garantía de paz social.
4.	La capacitación de los trabajadores y empresarios como un proceso permanente y sistemático a lo largo de su vida activa.
5.	Estimular la creación de empleos y la preservación de los existentes, y la gestación en la empresa de una mayor capacidad de previsión y adaptación al cambio.
6.	Generar una cultura nacional de productividad y calidad, que coadyuve a la preservación y fomento de las fuentes de empleo.
7.	Los trabajadores han de percibir una remuneración justa y tener acceso a servicios de seguridad social de la mayor calidad, indispensables para ellos y sus familias, que les permitan asegurar un nivel digno de vida, durante y después de su actividad productiva.
8.	La inversión en capital humano y una más eficiente asignación de los recursos productivos son los factores esenciales para aumentar la productividad y la competitividad de la economía mexicana. En este sentido, se deben reforzar las políticas orientadas a elevar los niveles de educación y capacitación de la población, así como aquellas dirigidas a eliminar los factores que limitan el desarrollo económico sano.
9.	Reconocimiento de la importancia de la educación y la capacitación para introducir un cambio de actitudes y conductas que promuevan la creación de una Nueva Cultura Laboral, y para elevar la productividad de los trabajadores y las empresas.
10.	Los procesos productivos no sólo requieren de equipos y tecnología de punta compatibles con el aprovechamiento productivo de la mano de obra, sino también de nuevas formas de gestión, organización y capacitación para el trabajo productivo, que además de propiciar el uso racional y eficiente de los recursos disponibles, estimulen la capacidad de innovación, el potencial creativo y la superación intelectual de los trabajadores.

11. La educación y la capacitación, además de ser fuentes fundamentales de productividad y eficiencia en las empresas y de mejores condiciones de trabajo y remuneración para los trabajadores, inculcan valores como los de responsabilidad, solidaridad, superación continua, capacidad de adaptación al cambio y trabajo en equipo, entre otros.

12. La persona encuentra en el proceso de educación y capacitación el medio para ejercer en su totalidad su libertad con responsabilidad, para su propia realización y, en consecuencia, la de su sociedad, proceso básico que se debe dar a partir de las familias, las escuelas, los sindicatos y los propios centros de trabajo.

13. Debe promoverse que en los planes de estudios de los diversos niveles educativos y en los programas de capacitación se incluyan contenidos que fomenten valores fundamentales como la calidad, la productividad, el respeto, la justicia, la equidad y el reconocimiento del trabajo como una vía para el progreso personal y colectivo.

14. Es necesario reforzar los valores en la formación personal, así como en la vida cívica y social. Educar, enseñar, demostrar e impulsar los valores del trabajo como ámbito para la completa expresión y crecimiento de la persona.

15. Mediante la educación estaremos incidiendo en un cambio de actitudes y conductas que contribuirán a crear una nueva cultura laboral que rebase los límites de la simple instrucción técnica, capacitación y adiestramiento para el trabajo. Asimismo, se deben preservar y potenciar aquellos valores y tradiciones culturales que definen e identifican nuestra nacionalidad.

16. Trabajadores, empresas, sindicatos y autoridades, en un esfuerzo corresponsable, deben privilegiar la educación y la formación para que la nueva cultura de trabajo sea una realidad que enriquezca a la sociedad mexicana.

Fuente: STPS (2019).

2.3.1. Fines del Derecho Laboral

Desde el planteamiento jurídico, el Derecho Laboral es un instrumento del Estado Mexicano que tiene como finalidad la regulación de los vínculos que surgen en las relaciones laborales.

La finalidad concreta del Derecho Laboral es establecer los criterios jurídicos con los que patrón y trabajador deben de ceñir sus comportamientos cuando están vinculados por una relación laboral. Por lo que, una vez creado dicho vínculo, se generan diversas instituciones que establecen derechos y obligaciones recíprocas, pero siempre circunscritas al ámbito laboral.

2.4. Aplicación

La aplicación de las normas jurídicas es la actividad que realizan los tribunales, las autoridades administrativas e incluso los particulares, a efecto de determinar, establecer e individualizar el comportamiento que se haya prescrito en un texto legislativo.

Estas actividades necesariamente se hacen a través de diversas técnicas de interpretación e implementación de las instituciones jurídicas, esto como parte de la jurisprudencia técnica y, a merced ello, el operador jurídico encargado de ello advierta el ámbito material, personal, espacial y temporal de validez que la disposición jurídica que va a materializar.

2.4.1. Aplicación de las normas laborales en el espacio y en el tiempo

Del ámbito espacial de validez de las normas laborales debemos decir que son de orden federal, ya que, así está contemplado en el Artículo 73 fracción X y 123, así como el Artículo 1 de la LFT.

Al respecto, el último de los numerales mencionados establece que la LFT es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo 123, apartado A, de la Constitución.

La actual LFT comenzó a regir todas las relaciones laborales a partir del primero de mayo de 1970, como se indica en el primer transitorio del cuerpo normativo de referencia y abrogándose la LFT del 18 de agosto de 1931.

Además, en el tercer transitorio, se estableció que los contratos de trabajo individuales o colectivos que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, inferiores a los que les concede la LFT y, no producirán, en lo sucesivo, efecto legal, entendiéndose substituidas las cláusulas respectivas por las que establece la citada legislación. Así también se estableció que los contratos de trabajo individual o colectivo o los convenios que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, superiores a los que la LFT les concede, continuarán surtiendo efectos.

2.5. Concepto de empresa en el derecho laboral

Para efectos de la LFT y con fundamento en el Artículo 16 del ordenamiento legal invocado, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, y por establecimiento la unidad técnica que, como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

3. Estatutos de derechos mínimos para los trabajadores

La CPEUM otorga facultades al Congreso de la Unión para legislar en materia laboral de conformidad con el Artículo 73 fracción X.

3.1. Facultad para legislar en materia de trabajo

Como se puede advertir de los artículos 74 y 76 del mismo texto constitucional, que como se puede advertir de los artículos 74 y 76 del mismo texto constitucional, que contienen respectivamente las materias que les son exclusivas a las cámaras del congreso de la unión, esto el 74 para la de Diputados y el 76 para la de senadores, en el marco del proceso legislativo no reserva de manera exclusiva a alguna de sus cámaras la facultad para legislar sobre esta materia en concreto.

3.2. Análisis del apartado A del Artículo 123 de la CPEUM

El Artículo 123 de la CPEUM, contiene la reglamentación constitucional de los derechos de los trabajadores. Recordemos que está dividido en dos apartados: en el "A" se encuentra la regulación para los trabajadores ordinarios, es decir el sector privado y en el "B" para los trabajadores que prestan sus servicios al Estado, también denominado como Derecho Burocrático.

A efectos de este análisis, sintetizaremos el contenido de cada párrafo del apartado correspondiente. Para comenzar, el "A"; este primer apartado consta de 33 fracciones.

Cuadro 7. Fracciones

La fracción primera establece la jornada máxima de trabajo a razón de ocho horas.
La fracción segunda establece la jornada máxima de trabajo nocturno, que es de siete horas y establece la prohibición de labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial; todo otro trabajo, después de las diez de la noche realizado por menores de dieciséis años.
La fracción tercera prohíbe utilizar trabajo de los menores de quince años; pero los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.
La fracción cuarta instituye el día de descanso, al prescribir que por cada seis días de trabajo deberá disfrutar, el operario, de un día de descanso, cuando menos.

La fracción quinta protege a la mujer embarazada, pues prohíbe, durante el periodo de gestación, el trabajo que exija esfuerzo considerable y que ponga en peligro la salud de la madre. También, instituye el descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada, aproximadamente, para el parto y seis semanas posteriores al mismo para que perciba su salario íntegro y conserve su empleo junto con los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

La fracción sexta establece el salario mínimo y lo divide en generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional, integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, comisión que podrá auxiliarse de los comités especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

La fracción séptima establece la igualdad de salario entre hombres y mujeres, así como entre nacionales y extranjeros. La fracción octava indica que el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

La fracción novena establece el procedimiento de participación de utilidades para los trabajadores.

La fracción décima indica que el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, lo que no permite hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Elaborado a partir del Artículo 123 de la CPEUM (2019a).

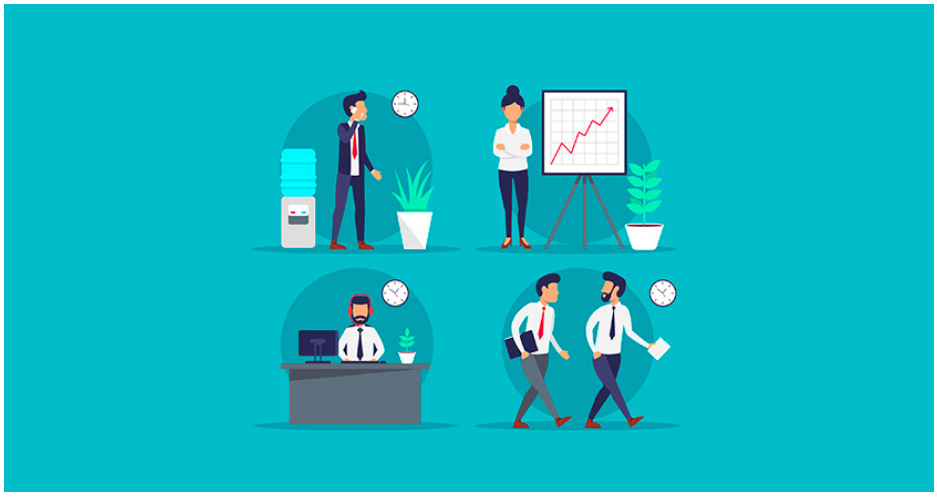
Cuadro 8. Fracciones segunda parte

En la fracción décimaprimera se proponen las reglas de las “horas extras”, que son los periodos extraordinarios que trabaja posterior a su jornada laboral un empleado y hace la indicación de la forma en que se deben pagar, esto es: se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

La fracción décimasegunda establece el derecho de la habitación y vivienda para los trabajadores, creando el Fondo Nacional de la Vivienda. Más adelante prohíbe en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

La fracción décimatercera establece la obligación del patrón de proporcionar capacitación o adiestramiento para el trabajo.
La fracción decimocuarta instituye la indemnización por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de los trabajadores.
La fracción décimaquinta impone al patrón su obligación de proveer lo necesario para salvaguardar la integridad física de sus empleados en lo relativo a la seguridad e higiene de su negocio.
La fracción décimasexta de este Artículo 123 apartado A establece el derecho de la unión sindical para patrones y trabajadores.
La fracción décimoséptima instituye el derecho de huelga a favor de los trabajadores.
La fracción décimaoctava coloca los supuestos y condiciones en las que se puede ejercitar.
La fracción décimanovena reglamenta la actividad de los “paros de labores” e indica que serán lícitos sólo cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de los Tribunales Laborales.

Elaborado a partir del Artículo 123 de la CPEUM (2019a).



Cuadro 9. Fracciones tercera parte

La fracción vigésima establece las bases de la justicia laboral, a este respecto es importante advertir que por la reforma publicada en el DOF el 24 de febrero del 2017 se ha asignado la competencia laboral a los poderes judiciales, tanto a nivel federal como de las entidades federativas, y se han creado centros de mediación laboral en ambos ámbitos.
Para materializar esta reforma a la Constitución, en la LFT se ha dispuesto la reforma publicada en el DOF de fecha primero de mayo de 2019, en su Artículo transitorio "Quinto. Plazo de inicio de funciones de la Autoridad Conciliadora Local y Tribunales Locales", prescribe que tanto los Centros de Conciliación locales y los Tribunales del Poder Judicial de las Entidades Federativas iniciarán actividades dentro del plazo máximo de tres años a partir de la entrada en vigor de dicho decreto. Esto se deberá realizar en los términos de lo que establezca su propia normatividad y posibilidades presupuestales, conforme a lo que determinen sus poderes locales. Los Centros de Conciliación locales deberán entrar en operación en cada entidad federativa, en la misma fecha en que lo hagan los Tribunales Locales; por lo que la migración al modelo de justicia laboral judicial se deberá de implementar a partir del primero de mayo del año 2022.
La fracción vigésima primera del Artículo 123 apartado A instituye la "indemnización constitucional", y lo hace de esta forma: Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.
La fracción vigésima segunda establece las bases del despido injustificado y las obligaciones de indemnización y responsabilidades colaterales a ello.
La fracción vigésima segunda Bis, establece los principios en los que descansan en la LFT los procedimientos y requisitos para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones.
La fracción vigésima tercera protege los créditos y adeudos laborales en caso de concurso mercantil o quiebra de la empresa que los contrata.
La fracción vigésima cuarta prescribe que las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.
La fracción vigésima quinta instituye el servicio nacional de empleo, y su ámbito de implementación en los distintos órdenes de gobierno.

La fracción vigésima sexta indica que todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará con claridad que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.
La fracción vigésima séptima establece el catálogo de las condiciones nulas en un contrato de trabajo.
La fracción vigésima octava contempla la institución de “patrimonio de familia”.
La fracción vigésima novena consagra las bases de la Ley del Seguro Social y los seguros a favor de los trabajadores.
La fracción trigésima instituye la utilidad social sobre las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.
La fracción trigésima primera establece la competencia de las autoridades laborales federales y las autoridades laborales de las entidades federativas para conocer de asuntos de las diversas ramas de la industria, servicios y materias.

Elaborado a partir del Artículo 123 de la CPEUM (2019a).

3.3. Análisis del apartado B del Artículo 123 de la CPEUM

El Artículo 123 apartado B consta de 14 fracciones que, a continuación, sintetizamos:

La fracción primera establece la jornada máxima diurna y nocturna, además de la jornada extraordinaria y la forma en que han de pagarse.

La fracción segunda indica que, por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

La fracción tercera establece el periodo vacacional que nunca será menor de veinte días al año.

La fracción cuarta indica que los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el Artículo 127 de la CPEUM.

La fracción quinta prescribe la igualdad de salario con independencia del sexo del trabajador.

La fracción sexta prevé la retención, descuento, deducción o embargo al salario, pero se hará solo en los casos autorizados por las leyes.

La fracción séptima instituye la forma de realizarse la designación del personal; esto se hace por medio de sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes, además obligando al Estado para organizar escuelas de Administración Pública.

La fracción octava prevé el derecho de escalafón, para que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad, incluso indica el principio de que, en igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia.

La fracción novena ordena que los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo juicio. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.

La fracción décima consagra el derecho de asociación sindical a los trabajadores al servicio del Estado.

La fracción décima primera establece las bases de la seguridad social para los trabajadores al servicio del estado y determina sus bases mínimas.

La fracción décima segunda del apartado B del Artículo 123 organiza la justicia laboral burocrática la cual descansa en un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Se prevé que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

La fracción décima tercera determina la relación y condiciones laborales para quienes trabajan en el sector de la seguridad pública, defensa nacional y la marina armada.

La fracción décima tercera Bis indica que el banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

Por último, la fracción décima cuarta determina que la ley establecerá los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

3.4. Contenido general de la LFT

La LFT es una ley dual, toda vez que dentro de ella se contiene tanto los aspectos sustantivos, como los adjetivos de la materia del trabajo.

Al referirnos a los aspectos sustantivos, hablamos de los títulos primero al noveno, se encuentra la reglamentación de las relaciones jurídicas laborales que se generan con motivo de la prestación del trabajo personal y subordinado, y las instituciones jurídicas que lo protegen.

Al referirnos al aspecto adjetivo, se trata de los procedimientos laborales con el fin de resolver las controversias suscitadas entre patrones y trabajadores, esto es la forma en que se ventilan ante los tribunales laborales las acciones que trabajadores o patrones quieran hacer valer y que emanan de esos primeros nueve títulos de la LFT.

3.5. Principios y estructura

En relación con los principios, los Artículos 2 y 3 de la LFT (2019) prescriben que las normas del trabajo están encaminadas a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, además de generar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

El Artículo 2 (DOF, 2019a) nos proporciona la definición de trabajo digno o decente, es en el que se respeta la dignidad humana del trabajador; no hay discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se puede acceder a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el aumento de la productividad con beneficios mutuos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Este tipo de trabajo también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra al eliminar la discriminación hacia las mujeres, que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Implica el acceso a las mismas oportunidades al considerar las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Por su parte, el artículo 3 señala que el trabajo es un derecho y un deber social, que el mismo no es artículo de comercio, pues exige respeto para las libertades y dignidad, tanto de quien lo presta, como de quien lo recibe, además de reconocer las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Se tiene que realizar en condiciones que aseguren la vida y salud dignas para los trabajadores y sus familiares dependientes.

Además, no se establecerán condiciones que impliquen discriminación entre trabajadores a causa de su origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

En relación con su estructura, contiene 1010 artículos organizado en dieciséis títulos y la cual desde su publicación en 1970 ha sido reformada en 32 ocasiones, la más reciente, la del 02 de junio de 2019; mediante la cual se extiende la protección de esta ley a las personas trabajadoras del hogar.

3.5.1. Principales instituciones laborales que tutela

En relación con las instituciones laborales que tutela, hay que decir que ellas son los propios títulos de la LFT, por lo que a continuación los listamos en el orden de aparición en el referido cuerpo legal:

- Relaciones individuales de trabajo
- Condiciones de trabajo
- Derecho y obligaciones de los trabajadores y patrones
- Trabajo de las mujeres
- Trabajo de los menores
- Trabajos especiales
- Relaciones colectivas de trabajo
- Huelgas
- Riesgos de Trabajo
- Prescripción de los derechos laborales
- Autoridades del trabajo y servicios sociales
- Derecho procesal del trabajo
- Responsabilidades y sanciones

3.5.2. Principales normas que integran la legislación laboral

Haremos referencia a los cuerpos normativos que conforman la legislación laboral, en el siguiente listado:

- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.
- Ley Reglamentaria de la Fracción XIII BIS del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo.
- Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
- Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.
- Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores.
- Reglamento de la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores.
- Normas Oficiales Mexicanas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, expedidas por la STPS.

3.6. Generalidades sobre las relaciones de trabajo

El Artículo 20 de la LFT (DOF, 2019a) indica que la relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, es la prestación de un empleo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

En el segundo párrafo del mismo numeral, define al Contrato individual de trabajo, sin importar su forma o denominación, como aquel en el que una persona presta a otorgar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo personal subordinado y el contrato celebrado tienen los mismos efectos.

De hecho, el Artículo 21 de la LFT (DOF, 2019a) presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el prestador de un trabajo personal y el que lo recibe.

3.6.1. Características

La nota característica para distinguir entre la existencia de una relación laboral frente a otras formas de trabajo que pueden existir se denomina “subordinación”.

Respecto a su configuración, en la tesis de jurisprudencia 608 emitida por la hoy extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (1984) nos ilustra con claridad respecto a ello.

En la tesis que referimos se indica que la sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña, necesariamente, que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales.

Es decir, que el patrón tenga poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, según el Artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo (DOF, 2019a), el cual obliga a realizar el servicio dirigido por el patrón o su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en lo que respecta al trabajo.

3.6.2. Principios que rigen la relación del trabajo

El principio fundamental que rigen toda relación de trabajo es el de “trabajo digno”, que, como ya lo hemos apuntado antes, se encuentra contenido en el Artículo 2 de la LFT (2019) e indica que el trabajo digno o decente es en el que se respeta la dignidad humana del trabajador.

No hay discriminación a causa de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se pude acceder a la seguridad social y se tiene un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el aumento de la productividad con beneficios compartidos, además de contar con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Además, el mismo Artículo indica que el trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

3.6.2.1. Patrón

Es la persona física o moral que se sirve de los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, con base en lo acordado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón será el mismo para todos, de acuerdo con el Artículo 10 de la LFT (DOF, 2019a).

El Artículo 11 de la LFT (DOF, 2019a) declara que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan la dirección o administración en la empresa o establecimiento, se considerarán representantes del patrón y, en tal concepto, lo obliga a relacionarse con los trabajadores.

3.6.2.2. Trabajador

Con base en los artículos 8 y 9 de la LFT (DOF, 2019a), el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un servicio de trabajo personal subordinado. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeña y no de la designación que se otorgue al puesto. Las funciones de confianza son la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, siempre que tengan carácter general, y las relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

REFERENCIAS

Arce y Florez-Valdés, J. (1990). Los principios generales del derecho y su formulación constitucional. Madrid, España.

Diario Oficial de la Federación (2019a). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm

Diario Oficial de la Federación (2019b). *Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lamp.htm

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. (2019). *Ley Federal del Trabajo*. Recuperado de Leyes Federales Vigentes: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo.* México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Consejo de la Judicatura Federal. (2018). *Derecho Laboral*. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=cjyRJcmdgHk

Dávalos, J. (1980). Los principios generales del derecho en la interpretación del derecho del trabajo. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 1 (38), pp. 381-398.

García-Máynez, E. (2013). *Introducción al Estudio del Derecho*. México: Porrúa.

Méndez, J. (2009). *Derecho Laboral. Un enfoque práctico*. México: McGraw Hill Interamericana.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenios ratificados por México*. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764

Sanromán, R., y Cruz, M. (2009). Derecho Laboral. México: Mc-Graw Hill Interamericana.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2019). *La nueva cultura laboral en México.* Recuperado de http://www.stps.gob.mx/02_sub_trabajo/03_dgra/cult_lab.html

Subordinación. Elemento Esencial De La Relación De Trabajo. *Tesis de jurisprudencia 608* (Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1984).